

[学年・学校経営]

教師の協働的・参画的意識を育む校内研究の推進

－研究主任としての多面的アプローチ－

上原 修一*

1 はじめに

平成25年4月、着任した学校で研究主任を任せられた。前年度までの校内研究の成果や課題を分析するため、13名の教師に意識調査を実施した。前年度までの校内研究を通し、「自分のペースで取り組めてよかった」や「専門・得意教科なので、意欲的に取り組めた」、「研修に割かれる時間が少なく、負担感がなかった」という肯定的意見の中、「達成感があまり感じられなかった」や「何を目指して取り組んでいるかが不明確であった」、「他教師と協力して研究に取り組んでいる感が薄かった」という意見が気になった。その大きな要因として、前年度までの校内研究は主題を共通させていたもの、研究教科やその迫り方が各教師に委ねられていたことが考えられる。また、実践のまとめも個々の教師実践を集録したに留まり、成果が共有されたとは言い難かった。

そこで、研究主任1年目、研究主題を『主体的に自分の考えを表現する児童の育成』と定め、研究教科を算数に統一した。その上で、研究内容を思考の過程が分かり発表の拠り所となる『ノートの書き方』とした。教師全員が1人2回の授業公開を行い、それを学年部員で参観・協議した。しかし、年度末に実施した教師評価において、大きな意識の変容を感じることはできなかった。

文部科学省の中央教育審議会で示された教師の質の向上の項においても「職場の同僚同士のチームワークを重視し、全員のレベルを向上させる視点と個々の教師の能力を評価し向上を図っていく視点の両方を適切に組み合わせることが重要である」と強調している。新潟市教育委員会の¹⁾「新潟市の学校教育」に明記されている学校教育の重点『組織的な取組による授業力の向上』においても、全教職員及び学校にかかわる人々が同僚性・協働性を発揮しながら授業改革を「やりきる」ことのできる学校を目標に打ち出し、チームワークを発揮し教師全体で行う取組を重視している。また、²⁾佐藤(2000)は、教師が互いに専門家として育ち合う同僚性の関係構築は学校を改革する上で不可欠であると言っている。その反面、共同的な取組に対して、日本の教師は共同歩調の志向が強く、それに伴って個の良さや独創性の弊害になりうるものであると³⁾永井(1977)は述べている。ただ単に同僚性・協働性を求めるだけの取組では、他者の考えに依存したり同調したりするだけで、個の力量を上げることにはつながらないということである。自己の良さを認識しつつ、同僚性や協働性を活かす校内研究のシステムを構築する必要がある。

研究主任3年目、新潟県小学校教育研究会の学習指導改善調査研究事業の実践事例報告会を受けることになった。そこで、この機会を有効にとらえ、個とチームを連動させた取組を効果的に校内研究に位置づけながら実践を展開し、授業改善に向かう教師の姿を考察することにした。

2 研究の目的

校内研究の推進を媒介にし、同僚性・協働性を高める手立てと自他による多面的評価を効果的に組み入れることで、教師の授業改善の意識が高まるかを検証することを目的とする。

3 研究の方法

まず、年度初め、授業を担当している13名の教師（学級担任と級外）を対象にアンケートを実施した。個々の教師が、どのように校内研究を受け止めているかを把握するためであった。その結果を、まとめたものが（表1）である。これを基に、前年度までの校内研究における個々の教師の意識と傾向を分析した。

* 新潟市立西内野小学校

表1 教師の意識調査の集計結果

質問項目	A	B	C	D
1 自身の授業力向上につながっていると感じるか	15.4	38.5	30.7	15.4
2 取組に対しての充実感は感じるか	7.7	46.2	38.4	7.7
3 他教師と協働的に取り組んでいる意識はあるか	7.7	30.8	46.2	15.4
4 自身の授業の良さを感じ取れているか	30.8	38.5	15.4	15.4
5 自身の授業課題を感じ取れているか	0	61.5	30.8	7.7
6 自身の授業改善のモチベーションは上がったか	15.4	46.2	23.1	15.4
7 主体的に取り組んでいるか	46.2	23.1	30.8	0

【* A「そう思う」 B「少しは思う」 C「あまり思わない」 D「思わない」の回答した割合（単位は%）】

この結果から、校内研究における教師の意欲は必ずしも高いとは言えない。特に、充実感を感じている教師は半分程度と少なく、そこから自身の授業改善の意欲につながっているとは言い難い。また、前年度までの校内研究のスタンスから、個人での頑張りは感じているものの他の教師と協力して取り組んでいる意識は極めて薄い。授業を振り返っての自身の良さ（自己肯定感）や課題（改善点）を探る点にも弱さが見られた。

そこで、同僚性・協働性を育む他教師との連携の取組及び自己肯定感を向上させる多面的評価を組み合わせたサイクル（PDCA）で展開する。特に、本研究においてはPlanとCheckに特化し、その検証を行う。

【同僚性・協働性を育む連携の取組と自己肯定感を向上させる多面的評価を組み合わせたPDCAサイクル】

1 Plan…定期的な学年部研修を設定する

級外も含む学年部教師全員による研修を設定する。この研修では、日常の授業の板書画像や児童のノートコピーを持ち寄り、お互いの授業の良さや改善点を協議する。協議がぶれないよう、あらかじめ協議の視点を提示する。各自の公開授業の指導案検討も学年部で行うようにする。

2 Do…成果を受け、通常授業や公開授業で各自が実践を積み重ねる

各自の公開授業は、管理職と研究主任、学年部教師全員、希望する教職員が参観する。また、学級便り等で日程を知らせ、希望する学級保護者にも参観してもらう。

3 Check…日常授業と公開授業を評価する

- (1) 自己評価チェックシートを活用し、定期的に自身の算数授業を評価する。
構想、指導、評価に大別し、全10観点を3段階で評価する。各月ごとに各項目における平均値を算出し提示する。自分の得手不得手としている内容を把握する。
- (2) 各公開授業で学年部教師、研究主任、管理職、保護者参観者が評価する。
 - ①学年部教師、研究主任、管理職による評価
公開授業の視点を明記したチェックシートを用い、評価する。また、授業後の協議会を開催し、感じたことや考えたこと等の意見を交換する。
 - ②地域・保護者参観者からの評価
評価項目を明記したアンケート用紙を用い、評価する。いただいたご意見は集約し、授業者自身に伝える。
- (3) 全教職員が成果を共有し、また外部への成果啓発を図るために、『知育推進部だより』を発行したり、ホームページ上で実践の様子を公開したりする。

4 Act…3 Checkまでで得たことを再度各自が検討し、日々の授業実践に活かす

各自が授業実践し、その成果を再度持ち寄って検討したり、自己評価チェックシートで見直したりする。

4 Planの研究実践

(1) 学年部研修（学年部カンファレンス）による実践

学年部の教師と級外を含めた4～5名による学年部カンファレンスを、月1～2回設定し開催した。低、中、高学年部の3部で構成し、年間の校内研究計画や行事予定に、計画的に位置づけた。（表2）

この場には、必ず授業後の板書画像と児童のノートコピーを持参させた。これは、ノートの書き方や課題提示につい

て、具体的な授業の姿から協議させるためである。

また、校内研究の取組では、常に1時間の授業において、次の7点を意識した板書とノートづくりを行った。

①問題②自分の思考（わかる点やわからない点）③学習課題（内容性、情意性、集団性を吟味したもの）④自分の考え⑤友だちの考え⑥まとめ⑦ふり返り

カンファレンスでは、板書とノートの記述を基に、下記の視点を意識した協議を展開した。

○教師の板書と児童のノートが整合性し、子どもの個の思考の流れ（②-④-⑦）が明確に記述されているか
○5W1Hの形で、情意性や集団性を高めることを意識した精度の高い学習課題になっているか

各学年部会の協議ではKJ法を用い、上記の視点における各教師の良い点を、必ず1つ見つけさせた。視点を基に協議された意見や考えは、各学年部ごとに模造紙にまとめさせた。（図1）その後、各学年部ごとのまとめを発表し、全体で情報を交換した。（図2）これを行ったことで、校内研究で目指す児童像が教師1人1人の中でより明確に具体化され、全教師でも共有化された。

また、この機会を設定することで、日々の授業で抱えている疑問や困り感等を気兼ねなく話す雰囲気が醸成された。自らの良さに気づくとともに、他教師の良い点を学ぶ場ともなった。学年部カンファレンスは、各教師が児童の考えや思いを大切にしながら授業を展開しようとする授業づくりへの意欲へとつながった。

【学年部カンファレンスに関する教師の声（アンケートから）】

- カンファレンスはなかなか時間が作れず大変かと思いますが、教職員が集まってもやややを話して共有することで、学校全体の共通理解につながっていくので、こうした時間も大切だと感じた。
- 板書写真とノートコピーを持ち寄って行った学年部カンファレンスは、ファシリテーション形式の少人数協議だったので、自己の授業の改善点について話しやすかった。学年部は発達段階を意識できた。
- 多様な角度から意見をもらえることができてよかった。4～5人の少人数より、もう少し母体数が増え、より多くの意見がもらえるともっとよいと思う。（本校では、なかなか難しいか）

さらに、各自の公開授業においても、これらの指導案検討や授業後の協議会を同部員で行い、各自の授業力を磨いた。これらの積み重ねは教師の姿に確実な変化をもたらした。休み時間や放課後の教務室では、日々の授業についての話題が教師間でなされ、学習課題の提示へのアドバイスを送り合ったり、授業展開を真剣に議論したりする様子が見られるようになった。

5 Checkの研究実践

(1) 自他における多面的評価の実施

①自己評価チェックシート（図3）を活用し、定期的に自身の日常の授業を評価させた。

新潟市総合教育センターから配付された⁴⁾「授業づくりガイドブック（平成25年度版）」を参考に、授業構想における必要10項目を内容に盛り込んだチェックシート（山の下ver）を作成した。2週間に1回以上、自身の算数授業を3段階（1～3）で自己評価した。それを集計したものが（表3）である。

全体の傾向として、年度後半につれて全ての項目の自己評価が上がった。特に、研究内容の一つの「5 板書構成」については、第1, 2, 3期と徐々に伸び全体的に高評価であった。反面、「8 個別の学習状況把握と支援」では、第

表2 年間校内研究の計画表（一部）

月	日	内容	担当者
4	上旬	・学習用具及び家庭学習カードの家庭向け文書配付 ・『山の下スタイル』の配付 ・板書用プレート配付 NRT学力検査(2～6年)	知育推進部担当
13～14	15	○H27年度校内研究計画の 提案・検討 ○校内研究全体会	研究主任 全職員
21	28	○学年部カンファレンス①	研究主任・6年生 研究主任
5	12	小中連携第1回総会 (山の下中)	全職員 小中学力向上P
27	○学年部カンファレンス② [市センター指導主事による 出前研修①]	ノート指導・板書についての 研修	研究主任 低・中・高学年部
6	17	○学年部カンファレンス③ 中間発表会指導案検討会	低・中・高学年部
7	2 13～ 14 7～14	小中交流事業①(E交流) ○中間発表会(1,3,5年) 家庭学習強調週間① (小中連携事業)	小中学力向上P 低・中・高学年部 小中学力向上P
24	○学年部カンファレンス④		低・中・高学年部

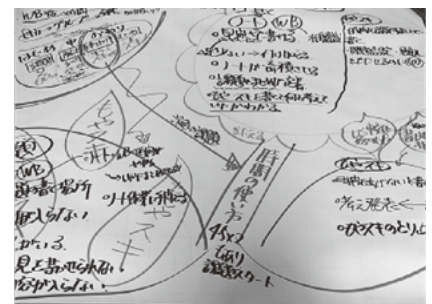


図1 学年部会の記録



図2 全体での情報交換

2期から3期の評価が降下した。

アンケートでは、自己評価チェックシートで観点を示し、日々の授業を評価させたことが授業改善の意識の変容につながったとする教師の声もあった。

表3 自己評価チェックシートの集計結果

分類	評価項目	第1期(4~7月)	第2期(8~12月)	第3期(1~3月)
構想	1 教材分析・解釈	1.95	2.1	2.28
	2 本時のねらいの設定	1.65	2.25	2.4
指導	3 適切な教材の提示や活用	2.1	2.1	2.28
	4 分かりやすい発問構成	1.8	1.8	2.16
	5 分かりやすい板書構成	2	2.25	2.4
	6 自分の考えの記述	1.8	1.95	2.28
	7 かかり合いの場の設定	1.8	2.1	2.4
	8 個別の学習状況把握と支援	1.8	2.1	1.92
	9 学習課題、まとめ、振り返りの設定	1.6	1.65	2.16
評価	10 本時のねらいと評価の整合性	1.65	1.8	2.28

〔* 上記の数値は、対象15名の各月の自己評価を項目ごとに平均（満点3点）〕

授業を振り返ってみよう
【授業改善チェックシート（山の下のVer.）】

学年	授業者
評 価 の 観 点	
I 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 単元・題材の目標や子どもの実態をもとに、教材分析・解釈を行うとともに、必要な手立てを講じていたか。 2 教材分析・解釈のもと、学習内容に関わる子どもの興味・関心、子どもの実態を把握した上で、本時のねらいを設定していたか。 3 子どもの興味・関心を高めるよう、適切な教材を選択したり、活用したりしていたか。 4 子どもに活発な思考を促すよう、前後で分かりやすい発問を構成していたか。 5 学習プレート（課題、まとめ、振り返りなど）を活用し、子どもたちが何を学んでいるかが分かりやすいような板書をしていたか。 6 ノートやワークシートに、自分の考えや学習の記録を整理させていたか。 7 ペアやグループ、フリーなどのかかり合いの場を計画的に設定し、役割やルールを明確しながら一人一人の考えを聴き取っていたか。 8 板書・図表を適宜行い、必要かつ的確に学習指導に努め、子どもの学習状況に合わせた支援を行っていたか。 9 学習課題に正対したまとめを行い、自分の授業で1時間の学びを振り返りをさせていたか。（発展、ノートなど） 10 本時のねらいと子どもの実態、指導過程、評価が整合していたか。

★ 1週間以上、自分の授業を振り返り、こちらの授業改善チェックシートをご記入ください。
評価欄（10項目）には、
よくできていた・・・3 できていた・・・2 改善の必要あり・・・1
でご記入ください。

図3 自己評価チェックシート

【自己評価チェックシートに関する教師の声（アンケートから）】

○授業提案（公開授業）するには、児童の実態分析と具体的な授業構想が必要になる。自分の教育観と指導技術を見直しながらの作業となるので、授業を構想する力の「更新」する良い機会と捉えている。

○自分では、板書計画を立てて授業に臨んでいたが、児童がノートに収められない状況があった。子どもの思考をもっと考えて、ノートのスペースを考えて板書しなければならない。

②他教師による評価や外部者による評価を行い、自身とは異なる視点から授業を見つめさせた。

授業公開の場を利用し、同学年部員の教師と管理職、研究主任、希望教職員が参観し評価した。また、学年・学級だよりにより事前案内し、希望保護者からも授業を参観してもらい、評価を受けた。（図4）自身の視点だけでなく、他教師や保護者など自身とは異なる視点からの評価は、授業者にとってよい刺激となった。さらに、保護者のアンケートには、各授業者の頑張りや学校の取組について賞賛の声も多くあり、それを教師自身に伝えることで各自のモチベーションの向上にもつなげることができた。

【保護者アンケート 参観した保護者の声（一部）】

- ・少人数のグループで相談や話し合いは、自分の意見をきちんと言えらる場になっているのでとてもよかった。
- ・先生と児童たちとのコミュニケーションがとても良い。状況が読みにくい子に対しても否定せず、やる気をもたせる声かけがされていてよかった。
- ・学校の授業改善の取組がよくわかった。（公開授業について）普段の学習参観と比べて、児童たちの積極性を感じた。また、落ち着いた雰囲気での授業が行われていた。

図4 公開授業の様子

(2) 研究通信の発行とHPによる外部啓発

研究通信「知育推進部通信」を発行し、全教職員に配付した。

この「知育推進部通信」には、①校内研究に関する連絡（次回予定の公開授業の情報や共通理解が必要な事項）②各自の公開授業の様子、③研究主任からのメッセージ等を掲載した。（図5）作成上、次の点を留意した。

- A4表裏1枚以内で。
- なるべく難しい文章や言葉を使わず、平易な文章や言葉で。
- 作成時間は、50分以内で。
- ②の内容については、できるだけその日のうちに発行。（遅くとも翌日）
- ②については、必ずその授業の各自の良さを記述する。



図5 知育推進部通信

2回ほどやむを得ない事情で公開授業を参観できなかったが、各学年部の研究推進部員（知育部員）から協力してもらい、その部員が通信を作成した。平成27年度は全38回の発行であったが、全教師の共通理解が図れ、またアンケートの声からも各自の授業への意欲向上につながっていたと感じ取れた。

さらに、本校のホームページ上に、校内研究に関わるページを作成した。公開授業の様子や校内研究の取組を積極的にアップし、外部へ啓発した。

【研究通信やブログに関する教師の声（アンケートから）】

- ・ 便りやホームページを見たり作成したりすることによって、他者の課題と改善策を共有したり、自身の課題と成果を客観的に認識したりできるので、意欲向上に確実につながった。
- ・ 校内外に発信することで、より多くの方から学校の研究の取組に関心をもっていた。
- ・ 研究通信により、全体の進んでいる方向性や現時点での進捗状況を理解、確認することができた。（その後のカンファレンスでより深めることができた。）

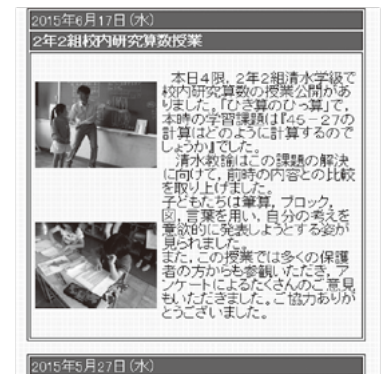


図6 学校ブログから

6 研究の考察

教師の同僚性・協働性の意識を高め、各自が自己肯定感をもって主体的に取り組む校内研究を目指し、研究主任としてのアプローチを展開してきた。小規模校の少ない教師数ではあったが、20～50代の幅広い年齢層や経験差の中、全教師が共通して意欲と力量がつけられるよう進めてきた。各自がこの校内研究にどのように受け止めることができたかを、4名の教師を抽出して調査した。この抽出した教師は、新潟県小学校教育研究会の実践事例発表会において各学年部会の公開授業者であり、特に多大な時間を費やして取り組んでくれた教諭（男性2名、女性1名）と、経験則の少ない20代講師（女性1名）を選んだ。それぞれの意識調査の結果が（表4）である。

表4 抽出した教師の意識調査結果

	授業力向上	同僚・協働性	達成感	改善意欲	自身の気づき
20代（女性）	A	A	B	B	A
30代（女性）	A	A	B	B	B
30代（男性）	A	A	A	A	B
40代（男性）	A	A	A	A	A

〔＊4段階評価で判定
満足度の度合で高い順にA, B, C, Dで採点〕

抽出した4名教師全員が、授業力の向上と同僚性・協働性に高い満足度を感じていた。反面、自身の気づきについてはバラつきも見られるが、全体として高い満足度を感じていたとは言えなかった。これは、もともと自分自身が自覚していた点を再認識したに留まり、更なる発見とはならなかったからである。

さらに、年度末に授業担当している全教師対象に再度、同一項目でのアンケートをとった。（表5）

表5 校内研究についての意識調査

質問項目	A	B	C	D
1 自身の授業力向上につながっていたと感じたか	76.9	23.1	0	0
2 取組に対しての充実感は感じたか	69.2	23.1	7.7	0
3 他教師と協働的に取り組めた意識はあるか	92.3	7.7	0	0
4 自身の授業の良さを感じ取れていたか	53.8	15.4	23.1	7.7
5 自身の授業課題を感じ取れていたか	61.5	30.8	7.7	0
6 自身の授業改善のモチベーションは上がったか	76.9	15.4	7.7	0
7 自身は主体的に取り組めていたか	76.9	23.1	0	0

年度初の研究実践前（表1）と（表5）を比較し、教師の意識変容を分析した。

（1）成果

他教師との協働的意識については、実践前約40％の肯定的割合が、実践後は100％と飛躍的に伸びた。教師アンケートにおいても、他教師との会話によって授業に前向きに取り組めたとする意見が多くあった。あらかじめ設定された場や時間に限らず、すきまの時間を利用して他教師と発問や授業課題等について主体的に語り合う姿も多々見られるようになっていた。

また、自らの授業力向上につながったと体感できた肯定的割合も、53.9%から100%と変わった。その授業力の向上に伴い、自らの授業の課題を認識できたと感じた教師も約60%から約90%と増えた。気付いた課題の中には、ノートの効果的な書かせ方や多様な発問の準備等、算数に限らず他教科にも拡がっていく要素も挙がっていた。

さらに、校内研究における充実感についても、肯定的割合が大幅に伸びた。校内研究に対して、「初めは大変で嫌だった」という声が「やって良かった」という声に変換されたことや30代男性教師のアンケートでの「授業改善を頑張ることが授業での児童の変容した姿に大きく繋がることを感じられた」の声にも表れていた。全ての調査結果において、各教師の自己肯定感や成就感の変容が表れた。

【校内研究の取組を通して自身が変容したと感じた点（教師アンケートから）】

- ・学年部カンファレンスの設定された時間だけでなく、他の先生と教務室で授業の話をたくさんするようになった。教師にも「対話」が必要だと改めて感じた。
- ・ノートの使い方を中心に思考を整理したり、児童が考えたいと思う導入の工夫について考えたりするようになってきた。また、考えを収束することが自身の課題であることに改めて気付くことができた。
- ・問題点も含め、自身の授業スタイルが見えてきた。授業作りにおいて、児童たちがどうとらえ、どう考えるかをとてもよく考えるようになった。特に、発問の言葉は、何通りも考えてどう理解するか等、児童の実態を重視するようになった。それに応じて、児童たちの様子にも変容が感じられた。
- ・単元計画（本時までの学習内容の積み上げ）の大切さ、児童に気付かせる最終手段の準備等、自分の授業の癖に気付くことができた。これを持続するために、定期的な授業研究と協議が必要だと考えた。

このような教師全体の姿が互いの良い刺激となり、且つ1つの目標であった実践事例報告会を全教師でやり遂げたことが、1人1人の大きな自信となった。また、20代女性教師のアンケートにあった「授業を取り組んだ当日に『知育推進部だより』が発行されたことでタイムリーに他の教師の実践を知ることができ、自身のモチベーションになった。」などの各教師の声が、研究主任としての自身の研究推進の意欲に大きくもつながった。

(2) 課題

本研究では、実践事例報告会が全教師の共通目標となり、意欲を削ることなく取り組むことができた。しかし、このような共通目標が常にあるとは限らない。全教師の意欲を持続させていくためには、次の2点が必要であると考えられる。1つは、研究主任による定期的な共通目標の提示である。もう1つは、教師自身が日々の授業改善の中で自己目標を見出すことである。それが達成されているかどうかを研究主任が細かく見取り、適切な支援・指導を加えていくことも重要である。

日々の多忙な業務の中で、1人だけでそれをこなすのは非常に難しい。チームとしての評価方法や負担の少ない手段を構築していく必要がある。また、本研究においては、教師の授業改善に対する意欲の向上は、児童の授業への取組の変容にもつながることは認識できたが、それが児童1人1人の学力向上にどう直結するかは相関関係は判明していない。今後、その点を追究する意味で、より深く研究を推進し検証していく必要がある。

研究主任がリーダーシップを確実に発揮し、校内研究の協働的・参画的な研修のシステムを構築し、その円滑な運用を行うことで、間違いなく一部の教師のみでなく全教師の授業改善の意識は高まる。しかし、いくらその研究主任が意欲的に校内研究を推進しても、数年後には新たな研究主任に代わってしまう場面が訪れる。他教師を育てるミドルリーダーとしての自覚を持ち、教師と児童の授業意識を改革しようとする使命感を、次の研究主任につなげる必要がある。それは、「人から人へ」とつなぐことではなく、学校風土に育てながら「環境から人へ」とつなぐことこそが最も重要なのである。

引用・参考文献

- 1) 新潟市教育委員会「新潟市の学校教育（平成26～28年度版）（平成29～31年度版）」2014年、2017年
- 2) 佐藤 学「授業を変える学校が変わる」 小学館 2000年
- 3) 永井聖二 「日本の教員文化―教員の職業的社会的な研究（1）」 教育社会学研究 1977年
- 4) 新潟市立総合教育センター「授業づくりガイドブック（平成25年度版）」 2013年